|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 07.12.2020 N 78-КГ20-40-К3 | **Нельзя обязать ученика возмещать расходы работодателя на его обучение, если он не смог приступить к работе по независящим от него причинам**Был заключен ученический договор, согласно которому ученик обязался пройти курс теоретической подготовки в специализированной организации, пройти производственную практику в службе транспортной безопасности, итоговую аттестацию и после окончания обучения отработать в метрополитене по полученной квалификации не менее 1 года.Ученик прошел обучение (повышение квалификации), ему было выдано соответствующее удостоверение, затем он был направлен на прохождение производственный практики. После завершения производственной практики направлен на прохождение аттестации, включающей в себя в том числе установление соответствия личностных (психофизиологических) качеств аттестуемого лица требованиям законодательства РФ о транспортной безопасности. По результатам такой аттестации было определено, что уровень личностных (психофизиологических) качеств ученика требованиям законодательства не соответствует. В связи с этим ученический договор был расторгнут. Так как гражданин в добровольном порядке возместить расходы на обучение отказался, предприятие обратилось с иском в суд.Суды первых трех инстанций пришли к выводу о наличии оснований для взыскания с гражданина расходов на его обучение, так как он при заключении ученического договора добровольно принял на себя обязанность возместить предприятию затраты на его обучение, в том числе в случае установления несоответствия личностных (психофизиологических) качеств работника требованиям законодательства о транспортной безопасности, при этом условия ученического договора гражданином не оспаривались.Однако Верховный Суд РФ с такими выводами судов не согласился. Судьи напомнили, что на лиц, заключивших ученический договор (учеников), распространяется трудовое законодательство. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по ученическому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.При наличии уважительной причины, препятствующей ученику приступить к работе по приобретенной специальности, то есть при отсутствии вины в действиях (бездействии) ученика, понесенные работодателем в связи с ученичеством расходы возмещению учеником не подлежат. Условия ученического договора, определенные соглашением сторон, предусматривающие обязанность ученика возместить затраты на его обучение независимо от наличия виновных действий ученика и характера причин, по которым ученик не выполнил свои обязательства по ученическому договору, в том числе когда он не приступил к работе, являются недействительными при включении их в ученический договор. | В пользу соискателя. Дело направлено на новое рассмотрение. |
| Определение Конституционного Суда РФ от 30.01.2020 г. N 167-О | **В ученическом договоре необходимо указывать получаемую учеником квалификацию**Конституционный Суд РФ отказался рассматривать жалобу на неконституционность ч. 1 ст. 199 ТК РФ, устанавливающей требования к содержанию ученического договора. Согласно указанной норме ученический договор должен содержать в том числе указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником.По мнению заявителя, данная норма не обязывает работодателя обеспечивать получение учеником по итогам обучения конкретного образования либо квалификации. Однако Конституционный Суд РФ с такой оценкой не согласился, указав, что спорное законоположение предполагает заключение ученического договора по соглашению сторон с обязательным включением в него указания на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником. | Отказать в принятии к рассмотрению жалобы |
| Определение Верховного Суда РФ от 2 марта 2020 г. N 70-КГ19-3 | **Является ли договор о целевом обучении ученическим?**Понятие ученического договора в ТК РФ напрямую не сформулировано, однако, как следует из статей 198 и 199 ТК РФ, под этим термином понимается договор на получение образования, заключаемый между работодателем с одной стороны и учеником с другой стороны, по которому первый обязуется обеспечить возможность обучения, а второй - пройти такое обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору в течение установленного сторонами срока.При этом законодательство предусматривает еще один вид договора схожей правовой природы - договор о целевом обучении. Правоотношения по таким договорам регулируются статьями 56, 71.1 Закона об образовании и Положением о целевом обучении. Такой договор заключается между гражданином, поступающим на обучение по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования либо обучающимся по соответствующей образовательной программе, и федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта РФ, органом местного самоуправления, юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем. Заказчик целевого обучения должен обеспечить гражданину меры поддержки на период обучения и последующее трудоустройство, а гражданин - освоить образовательную программу и осуществлять трудовую деятельность в течение не менее трех лет в соответствии с полученной квалификацией.Однако при наличии определенных сходств ученический договор и договор о целевом обучении имеют и целый ряд различий, даже если не рассматривать случаи, когда договор о целевом обучении заключается не с работодателем (чего не предусматривает ученический договор).В связи с этим в судебной практике существуют диаметрально противоположные оценки соотношения договоров о целевом обучении и ученических договоров. В судах распространена позиция о том, что договор о целевом обучении, в отличие от договора ученического, носит гражданско-правовой характер и, как следствие, регулируется нормами гражданского, а не трудового законодательства (см., например определения Пермского краевого суда от 27.05.2019 N 33-5202/2019, Омского облсуда от 15.05.2019 N 33-3014/2019, от 21.03.2019 N 33-1363/2019, Пензенского облсуда от 19.03.2019 N 33-1011/2019, Волгоградского облсуда от 07.02.2019 N 33-1614/2019, Мурманского облсуда от 22.05.2018 N 33-1375/2018, Челябинского облсуда от 18.01.2018 N 11-1215/2018).Однако встречается и позиция, в рамках которой судьи отождествляют ученический договор с договором о целевом обучении и применяют к последнему положения трудового законодательства (см., например, Обобщение судебной практики Челябинского облсуда за первый квартал 2019 года, определение Московского горсуда от 02.10.2018 N 33-39459/2018).Именно такую точку зрения недавно поддержал и Верховный Суд РФ. Он рассматривал дело по иску регионального министерства здравоохранения к гражданину, не исполнившему свои обязанности по договору о целевой контрактной подготовке (взамен которой в 2013 году и был введен институт целевого обучения). Работник просил применить к исковым требованиям последствия пропуска установленного статьей 392 ТК РФ срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Суды первых двух инстанций в удовлетворении этого заявления работнику отказали, сославшись на то, что между сторонами сложились гражданско-правовые, а не трудовые отношения, и положения трудового законодательства тут неприменимы.Верховный Суд РФ признал этот вывод неверным. Как указали судьи, из определенных контрактом о целевой контрактной подготовке условий видно, что он заключен между Министерством здравоохранения, образовательной организацией и гражданином с целью его дальнейшего трудоустройства в учреждения здравоохранения региона по окончании обучения. Такой контракт по смыслу ст. 198 ТК РФ является ученическим договором, заключаемым между работодателем и лицом, претендующим на осуществление трудовой функции у данного работодателя. Примечательно, что суд сделал такой вывод, несмотря на то, что конкретный работодатель обучающегося даже не был стороной данного контракта.Тем не менее, судьи заключили, что дела по спорам об исполнении обязательств по контракту о прохождении обучения, содержащему условие об исполнении лицом, претендующим на осуществление трудовой функции у данного работодателя, обязательства по отработке у работодателя в течение определенного времени, разрешаются судом в соответствии с положениями главы 32 "Ученический договор" ТК РФ. По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей о возмещении расходов, затраченных на обучение, предъявленным к лицам, с которыми заключен контракт на обучение. Такие споры в силу статьи 381 ТК РФ являются индивидуальными трудовыми спорами, поэтому к данным отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса, а не нормы ГК РФ об исполнении обязательств по договору.В итоге дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. | В пользу гражданина |
| Определения Верховного Суда РФ от 13 января 2020 г. N 18-КГ19-145, от 02.07.2018 N 69-КГ18-7Такой же позиции придерживаются Московский городской суд (Апелляционное определение от 28.05.2018 по делу N 33-23030/2018), Нижегородский областной суд (Апелляционное определение от 13.02.2018 по делу N 33-1503/2018), Ставропольский краевой суд (Апелляционное определение от 06.06.2017 по делу N 33-3892/2017), Верховный суд Республики Карелия (Апелляционное определение от 29.04.2016 по делу N 33-1524/2016). | **Командировочные расходы отправленного на обучение работника в случае его досрочного увольнения взысканию не подлежат**До Верховного Суда РФ дошел спор о том, обязан ли работник, уволившийся без уважительных причин до истечения установленного договором срока, компенсировать работодателю командировочные расходы, затраченные на обеспечение его обучения в другой местности.Верховный Суд РФ пояснил, что командировочные расходы, понесенные работодателем в связи с направлением работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, являются самостоятельной группой расходов и относятся к компенсациям (денежным выплатам), предоставляемым работнику за счет средств работодателя в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых и иных обязанностей, в том числе обязанности по профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию. К числу таких затрат, которые работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку для профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, относятся расходы по проезду работника к месту обучения и обратно; расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Возврат работником предоставленных ему работодателем компенсаций (командировочных расходов) в связи с направлением работника за счет средств работодателя на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование нормами ТК РФ не предусмотрен. Включение этих расходов в затраты, понесенные работодателем на обучение работника и подлежащие возмещению работодателю в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении, противоречит положениям статей 165, 167, 168, 187 ТК РФ. | В пользу работника |
| Определение Верховного Суда РФ от 20.05.2019 N 51-КГ19-2 | **ВС РФ: нельзя взыскать расходы на обучение, если работник ушел по уважительной причине**После увольнения работника по собственному желанию компания через суд взыскала с него расходы на обучение. Суды первой и второй инстанции не приняли во внимание, что работник поступил в вуз на очное отделение, у него был малолетний ребенок, его выселили из места проживания. Дело дошло до Верховного суда.ВС РФ указал, что нижестоящим судам следовало установить причины увольнения и определить, мог ли он продолжать работу.К уважительным причинам относятся, в частности:- зачисление работника в образовательное учреждение;- выход на пенсию;- нарушение работодателем законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.Данный перечень не является исчерпывающим.В судебной практике встречались решения в пользу работника, когда тот увольнялся по причине ухудшения состояния здоровья или условие отработки было заведомо невыполнимым. Также не обязаны возмещать затраты на обучение ветераны боевых действий. | В пользу работника |
| Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника"(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018)(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 апреля 2017 г. N 16-КГ17-3) | **ВС РФ указал, что возместить расходы на обучение можно по допсоглашению к трудовому договору** Ученический договор не единственный вид договоров об обучении. Дополнительное профессиональное образование работников возможно на условиях, которые указаны в трудовом договоре.«Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что между работодателем и работником могут заключаться как ученический договор, так и иные договоры об обучении, то есть ученический договор является не единственным видом заключаемых между работником и работодателем договоров об обучении. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем в том числе и на условиях, определенных трудовым договором. Одним из дополнительных условий, которые в соответствии с законом (часть 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации) могут включаться в трудовой договор и которые не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, является обязанность работника отработать после обучения не менее определенного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя. В случае неисполнения этой обязанности статья 249 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает обязанность работника возместить работодателю затраты, связанные с его обучением.Судом первой инстанции оставлено без внимания и то обстоятельство, что нормы трудового законодательства, так же как и условия заключенного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору от 12 января 2015 г. N 02/15, не ставят обязанность работника по возмещению работодателю затрат на обучение в случае досрочного прекращения работником трудовых отношений с работодателем без уважительных причин в зависимость от получения работником по итогам обучения новой специальности или квалификации». | В пользу работодателя |
| Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 N 1005-О-О | **Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю**«Заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока - возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчислении по общему правилу пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин». | Статья 249 ТК РФ не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан. |
| **(Определение Верховного Суда РФ от 13 сентября 2021 г. N 18-КГ21-82-К4)** | **У работодателя не всегда есть право взыскать расходы на обучение с работника, который уволился досрочно** |  В пользу работинка |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2020 по делу N 88-17601/2020 | **Затраты на обучение взыщут пропорционально неотработанному времени, если суд установит, что Работник прошел обучение за счет Работодателя и без уважительных причин уволился раньше срока, предусмотренного соглашением об обучении**«Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования ПАО "Сбербанк России" о взыскании затрат, связанных с обучением работника, суды первой и апелляционной инстанций исследовали юридически значимые обстоятельства, правильно применив к спорным отношениям нормы материального права, дали оценку представленным доказательствам в их совокупности, исходили из того, что обязанность по возмещению понесенных истцом расходов на обучение Г. предусмотрена заключенным с Г. ученическим договором. Поскольку в нарушение условий договора, обязательства по отработке у работодателя не менее пяти лет с момента окончания обучения, ответчик не исполнил по собственной инициативе, суды пришли к выводу о взыскании с Г. в пользу истца понесенных затрат на его обучение. Расчет проверен судом, контррасчет ответчиком не представлен. Доказательств исполнения денежных обязательств по возврату суммы задолженности по ученическому договору, ответчиком суду не представлено». | В пользу работодателя |
| Определение Восьмого КСОЮ от 23.03.2021 N 88-3886/2021 | **Суд не признал досрочный уход на пенсию уважительной причиной "неотработки" по ученическому договору**Работник прошел переподготовку за счет работодателя. Он обязался отработать по специальности не менее 5 лет, однако уволился раньше в связи с выходом на досрочную страховую пенсию. Так ученическим договором такая причина не предусмотрена в качестве уважительной для досрочного увольнения, организация обратилась в суд, чтобы взыскать с работника понесенные расходы.Первая инстанция взыскала в пользу организации задолженность.Апелляция посчитала, что работник уволился по уважительной причине, поэтому не обязан возмещать затраты на обучение.Кассация с апелляционным решением не согласилась. Работнику назначили досрочную страховую пенсию по стрости более чем за год до увольнения. Он оставался трудоспособным и мог выполнять обязанности по ученическому договору и дальше.Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционную инстанцию. | В пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 06.04.2021 по делу N 88-6694/2021 | **Если обучение внутреннее, производится силами самого работодателя, не сторонней организацией, то взыскать затраты с работника не получается**«29 августа 2016 г. между Л.С.СА. и ПАО "Аэрофлот - российские авиалинии" заключен ученический договор N 1048/85 согласно условиям которого работодатель в связи с производственной необходимостью направляет работника на переобучение.Согласно пункту 1.5 ученического договора работник направляется на переобучение в Департамент подготовки авиационного персонала без отрыва от производства. Начало переподготовки 24 августа 2016 г. (пункт 1.7 ученического договора).<…>Тот факт, что обучение пилотов производится ПАО "Аэрофлот" на собственной летной базе за счет сил и средств самой организации, вопреки доводам кассационной жалобы не исключает возможность представления суду доказательств, подтверждающих как факт несения, так и размер таких расходов. Отсутствие надлежащего документирования расходов на обучение сотрудников, а также не обособление расходов на обучение от иных расходов истца, является риском самого работодателя и не может влечь негативные последствия для сотрудника.С учетом обстоятельств настоящего дела суды пришли к верному выводу о том, что истец, как лицо, осуществившее обучение своего работника и заявившее суду требование о взыскании затрат на обучение, не выполнило предусмотренную статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации процессуальную обязанность по представлению доказательств, обосновывающих сам факт обучения сотрудника с учетом ввода Л.С.СА. в строй до заключения ученического договора, так и доказательств, подтверждающих факт несения и размер затрат на обучение». | В пользу работника |
| Определение Второго КСОЮ от 22.10.2020 г. по делу N 8Г-23518/2020[88-21998/2020] | **Отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора является уважительной причиной для увольнения до истечения срока отработки после обучения. Возмещать затраты на обучение работник не обязан**C работником был заключен договор на профессиональное обучение/переобучение, в соответствии с которым работник принял на себя обязательство отработать по договору в течение 3-х лет с даты окончания обучения. Однако до истечения указанного срока отработки работодатель попытался изменить в одностороннем порядке место работы работника (с г. Москвы на г. Новосибирск). Работник с такими изменениями не согласился. В связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора работник был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Поскольку работник фактически не отработал 3 года после окончания обучения, работодатель попытался взыскать затраты на обучение через суд.Суд посчитал, что в рассматриваемом случае причина увольнения работника была уважительной, и отказал работодателю в удовлетворении его требований. | В пользу работника |
| Определение Курганского облсуда от 23 июля 2020 г. по делу N 33-1556/2020Определения Оренбургского облсуда от 10.10.2018 N 33-7999/2018, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 16.02.2017 N 33-1321/2017, Верховного Суда Республики Коми от 23.01.2017 N 33-377/2017, Верховного Суда Республики Карелия от 27.09.2016 N 33-3813/2016, Волгоградского облсуда от 24.06.2016 N 33-8772/2016, Приморского краевого суда от 09.02.2015 N 33-1005/2015 | **С медицинского работника не могут быть взысканы расходы на повышение квалификации для получения сертификата**Работодатель через суд пытался взыскать с работника расходы, понесенные на его обучение. Работник, трудившийся помощником врача-эпидемиолога, был направлен работодателем на повышение квалификации. Между сторонами был заключен ученический договор, по условиям которого работник по завершении обучения должен был отработать в организации не менее 5 лет, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения указанного срока - возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение.Менее чем через полтора года работник уволился по собственному желанию, однако выплачивать работодателю компенсацию отказался. Но, как решили судьи, он и не должен был этого делать.Дело в том, что согласно ст. 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. А согласно ст. 79 Закона об основах охраны здоровья граждан медицинская организация обязана обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников.Руководствуясь указанными нормами, суд пришел к выводу о том, что повышение квалификации специалистов, работающих в медицинских учреждениях, а также получение ими дополнительной специализации для выполнения нового вида медицинской деятельности по заданию работодателя в этом учреждении, является обязанностью работодателя - медицинской организации и производится за его счет, поскольку является необходимым условием для осуществления им медицинской деятельности. В связи с этим условие ученического договора о возмещении работодателю затрат, связанных с обучением, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока 5 лет после окончания обучения, противоречит требованиям действующего законодательства и не подлежит применению. | В пользу работника |
| Определение Четвертого КСОЮ от 13 августа 2020 г. по делу N 8Г-6540/2020[88-8440/2020]Апелляционные определения Нижегородского областного суда от 13.02.2018 по делу N 33-1503/2018; Приморского краевого суда от 05.02.2019 по делу №33-938/2019; Севастопольского городского суда от 16.11.2017 по делу № 33-3313/2017 | **Можно ли заключить соглашение об обучении на повышение квалификации?**Работодатель обратился в суд с целью взыскания с работника расходов на его обучение. Как было установлено в суде, между сторонами было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о направлении работника на обучение по курсу "Электромонтер по обслуживанию подстанций" за счет средств работодателя. Работник обязался отработать у работодателя по окончанию обучения 3 года, однако уволился по собственному желанию уже через 5 месяцев.Тем не менее, в удовлетворении требований работодателя суд отказал. Судьи обратили внимание на то, что в результате прохождения обучения ответчик не получил новой профессии, специальности или квалификации, ему не выдан документ об окончании учебного заведения (диплом) с присвоением специальности, квалификации, в связи с чем в данном случае имело место повышение квалификации работника. Вместе с тем ученический договор согласно ст. 199 ТК РФ должен содержать указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником. По смыслу положений ТК РФ повышение квалификации не может служить предметом ученического договора.Однако следует учитывать позицию Верховного Суда РФ, согласно которой ученический договор является лишь одним из видов договоров об обучении работника за счет средств работодателя. Если обязанность по отработке после обучения включена в трудовой договор, то получение работником по итогам обучения новой квалификации необходимым условием возникновения обязанности по возмещению затрат на обучение в случае досрочного увольнения не является (*определение от 17.04.2017 N 16-КГ17-3 – см. выше*). Иными словами, положения ТК РФ, устанавливающие требования к содержанию ученического договора, неприменимы к случаям, когда условие об обучении включено в трудовой договор (как это и было в деле, рассмотренном Четвертым КСОЮ). | В пользу работника |
| Определение Московского городского суда от 24.01.2019 N 4г-1107/2019; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.04.2019 по делу N 33-6427/2019; Постановления Президиума Верховного суда Республики Калмыкия от 07.11.2018 N 44г-9/2018; Президиума Верховного суда Республики Хакасия от 06.12.2018 по делу N 44г-29/2018 | **Противоположная судебная практика:** когда суд на основании доп. соглашения к трудовому договору взыскивал с работника расходы, которые понес работодатель на повышение квалификации работника. | В пользу работодателя |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 N 88-17548/2020 | **Работник уволился из-за финансовых проблем в организации - суд уменьшил возмещение затрат на учебу**По ученическому договору работник должен был после переподготовки отработать не менее 3 лет. Когда организация объявила простой, работник уволился по своей инициативе. Позже персонал решили сократить. Сотрудник не отработал положенный срок, поэтому организация обратилась в суд, чтобы компенсировать расходы на обучение.Первая инстанция взыскала полную сумму по ученическому договору. У сотрудника не было уважительных причин уходить из компании раньше установленного времени.Апелляция изменила решение, кассация ее поддержала.Увольнение было связано с материальными трудностями работодателя и предстоящим сокращением. Сотрудник не состоял в браке, получал зарплату 20 тыс. руб., имел кредит. Суд уменьшил сумму возмещения. | Частично в пользу работодателя |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.06.2020 по делу N 88-2126/2020 | **Во взыскании затрат на обучение откажут, если работник уволился по уважительной причине (ухудшение состояния здоровья Работника или его близких и др.)**«Дав надлежащую правовую оценку представленным стороной ответчика доказательствам, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что Х. уволился по уважительной причине (обращение ответчика к работодателю с заявлением о прекращении трудовых отношений было обусловлено необходимостью ухода за престарелой матерью), что обоснованно было расценено судом как обстоятельство, исключающим возможность взыскания с Х. в пользу ОАО "ВНИПИнефть" расходов на обучение». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2020 по делу N 33-7860/2020 | **Суд не взыскал затраты на учебу с работника, который подтвердил болезнь уже после увольнения**Организация через суд попыталась взыскать расходы на обучение с сотрудника, который не отработал положенный срок по ученическому договору. Он объяснил свой уход объективной причиной: у него была болезнь, не позволяющая дальше трудиться.Первая инстанция взыскала расходы с сотрудника. Он ушел по своей инициативе и не представил заключение медкомиссии при увольнении. Справка с диагнозом получена после расторжения трудового договора.Апелляция с такой позицией не согласилась. Работник болел уже на момент увольнения и не мог продолжать трудиться, поэтому возмещать расходы на обучение не должен. | В пользу работника |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 04.09.2019 по делу N 33-33972/2019; Свердловского областного суда от 03.10.2018 по делу N 33-17500/2018 | **Нет перевода - нет возмещения: суд не взыскал с уволившегося работника затраты на обучение**Организация обратилась в суд, чтобы вернуть расходы на учебу сотрудника. Он уволился, не отработав срок, указанный в ученическом договоре.Суд первой инстанции встал на сторону работодателя. Он посчитал, что у сотрудника не было уважительных причин уходить из организации.Мосгорсуд с решением не согласился. Организация должна была предоставить сотруднику работу по полученной специальности, но не выполнила данное условие. Поэтому работник возмещать расходы на обучение не обязан. Причем неважно, обращался ли он к работодателю с просьбой о переводе на подходящее место. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19.11.2019 N 33-13515/2019, 2-1479/2019 | **Затраты на обучение работника не получится взыскать, если они не указаны в соглашении об увольнении**С работником заключили ученический договор. Позднее он уволился по соглашению сторон. Чтобы взыскать расходы на учебу, работодатель обратился в суд.Первая инстанция поддержала организацию, но апелляция определила, что работник возмещать затраты не должен. Соглашение изменило трудовой договор и ученический договор. Стороны указали при увольнении, что взаимных претензий друг к другу не имеют. Обязанности вернуть деньги за учебу в соглашении не установлено. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 28.10.2019 по делу N 33-14974/2019 | **Не стоит устанавливать штраф в ученическом договоре**С гражданином заключили договор о целевом обучении. Из-за неуспеваемости его отчислили. Работодатель обратился в суд с требованием взыскать расходы на учебу и штраф за неисполнение обязательств, предусмотренный договором.Суд взыскал только затраты организации на обучение. Он указал: условие о штрафе применять нельзя. Правоотношения по ученическому договору регулируются нормами трудового законодательства, а ими штраф не установлен. | Частично в пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 03.12.2019 N 33-23655/2019 | **Нельзя заключить с работником соглашение об обучении, если обучение завершено**По окончании учебы с работником заключили соглашение о том, что он отработает год после обучения. Работник уволился без уважительных причин, а срок по соглашению еще не истек. Организация попыталась через суд возместить затраты на учебу.Суд не поддержал работодателя. Среди причин он указал, что условия соглашения не могут распространяться на обучение, которое работник уже закончил. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.08.2019 по делу N 33-16043/2019(аналогичный вывод содержится в апелляционном определении Верховного суда Республики Татарстан от 20.08.2015 по делу N 33-12311/2015, Определении Калужского областного суда от 20.04.2015 по делу N 33-1164/15) | **Если компания после обучения работника не предоставила ему работу по полученной специальности, она не может взыскать с работника стоимость обучения при его досрочном увольнении**Работник был направлен на обучение за счет средств работодателя по учебной программе "Взрывник".По условиям ученического договора работник обязался отработать в компании 730 дней с момента окончания обучения, применяя полученные им знания и квалификацию. В случае увольнения без уважительных причин до истечения этого срока работник обязан возместить работодателю расходы на обучение пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.Не отработав установленный ученическим договором срок, работник уволился по собственному желанию. Обязательство по договору им не было исполнено.Часть стоимости обучения работодатель удержал из выплаченных работнику при увольнении денежных средств, а за взысканием оставшейся части обратился в суд.Суды первой и апелляционной инстанций отказали работодателю в удовлетворении исковых требований. Они указали следующее.Судом первой инстанции было установлено, что согласно ученическому договору работник направлялся на обучение по учебной программе "Взрывник (на сейсморазведочных работах)". Работник окончил обучение, и ему была выдана единая книжка взрывника.Из трудовой книжки работника и табеля учета рабочего времени следовало, что работник изначально был принят на должность аккумуляторщика 5 разряда, а затем переведен в сейсморазведку помощником машиниста буровой установки 3 разряда. Впоследствии трудовой договор с ним был расторгнут по его инициативе на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. То есть работник не был переведен на должность взрывника.Поскольку работодатель не обеспечил работнику возможность трудиться по полученной в результате обучения специальности, оснований для взыскания с работника стоимости обучения нет. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.05.2019 по делу N 33-8577/2019 | **Во взыскании затрат на обучение откажут, если между Работником и Работодателем отсутствует соглашение о сроке, который Работник обязан отработать после обучения**«Приходя к выводу о наличии оснований для удовлетворения исковых требований, суд первой инстанции не учел что в соответствии со ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.Такой срок ни трудовым договором N 17 от 01.07.2016 (Т. 1, л. д. 10 - 14), заключенным истцом и ответчиком, ни дополнительными соглашениями к трудовому договору от 10.04.2017, 25.10.2017, 25.10.2017, 20.04.2018 не предусмотрен.Тексты всех дополнительных соглашений аналогичны и содержат условие (пункт 3) о том, что "работник обязуется возместить все расходы Общества в полном объеме (сумма), если прошедший обучение работник увольняется (будет уволен) до истечения срока действия трудового договора N 17 от 01.07.2016 по следующим основаниям: <...> - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пп. "а", "б", "в", "г", "д" п. 6 ст. 81 ТК РФ)" (Т. 1, л. д. 29, 55, 87, 114).Таким образом, условие, предусмотренное ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации для возложения на работника обязанности по возмещению работодателю расходов по обучению не соблюдено: трудовым договором или соглашением об обучении не определен срок, который работник должен отработать после окончания обучения». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.03.2018 по делу N 33-1779/2018 | **Работодатель вправе требовать возмещения ему любых расходов (в том числе и командировочных), если они были связаны с обучением и документально подтверждены**Суд указал, что в ст. 249 ТК РФ не конкретизируется, какие именно расходы (затраты) учитываются в составе расходов (затрат), связанных с обучением работника и подлежащих возмещению в случае неисполнения работником условий об обязательной отработке. Следовательно, работодатель вправе требовать возмещения ему любых расходов (затрат), если они были связаны с обучением и документально подтверждены. К таким расходам (затратам) следует отнести непосредственную оплату обучения, командировочные расходы на оплату проезда, жилья, суточные и иные расходы, которые при взыскании с работника согласно ст. 249 ТК РФ подлежат исчислению пропорционально фактически не отработанному времени. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2018 N 33-42937/2018Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.09.2016 по делу N 33-11903/2016, Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 22.11.2017 по делу N 33-5796/2017 | **Суды удовлетворяют иски работодателей о взыскании с работника расходов на его обучение, если он не сдал экзамены**«По условиям ученического договора гражданин обязался пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору не менее двух лет, а в случае невыполнения принятых на себя обязательств, в том числе в случае неудовлетворительного результата прохождения экзаменационного испытания, - возместить компании расходы, связанные с обучением». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2017 по делу N 33-20487/2017 | **Во взыскании затрат на обучение откажут, если работодатель не подтвердил факт прохождения Работником обучения и факт несения затрат**«Из объяснений ответчика в суде первой инстанции, апелляционной жалобы и имеющихся в деле документов следует, что за период работы расходы на обучение ответчика понесены не были, и доказательств истцом в суде представлено не было.Возмещение работником работодателю расходов, понесенных на его обучение, по смыслу ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации, возможно только при условии, когда работник по окончании ученичества не выполняет свои обязательства по договору без уважительных причин.При этом в силу указанных положений трудового законодательства, истцом в суде не были представлены доказательства прохождения обучения ответчика в соответствии с соглашением об обучении сотрудника, а фактическое исполнение ответчиком своих трудовых обязанностей по соответствующей должности на основании трудового договора, не является основанием для возложения на ответчика обязанностей, предусмотренных ч. 2 ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.Таким образом, выводы суда о том, что Б. без уважительных причин не выполнила условия соглашения об обучении сотрудника от 01.09.2015 г. и не отработала установленный договором срок, следует признать неверными.Кроме того, представленный истцом в обосновании иска расчет понесенных расходов в связи с обучением ответчика по должности эмбриолога в данной организации (л.д. \* - \*), не свидетельствует о том, что истцом были понесены расходы на обучение работника в порядке ст. 199 ТК РФ, вывод суда первой инстанции об обязанности возместить расходы (затраты) на обучение судебная коллегия полагает не правильными». | В пользу работника |